

# Code of conduct



Live to move. Move to live.

[UNISPORT.COM](http://UNISPORT.COM)

**UNISPORT**  TM

# UNISPORTS UPPFÖRANDEPOLICY

## 1. Syfte

Miljö-, samhälls- och företagsstyrning (ESG) är en viktig del av Unisport-koncernens strategi och handlingsplan. Unisports ESG-vision är att bidra till "Ett sundare samhälle, sundare människor och en sundare miljö genom sundare processer och produkter".

Unisport åtar sig att följa alla gällande lagar och bestämmelser, arbetslagstiftning och miljölagar samt mänskliga rättigheter – i vår egen verksamhet och i förhållande till våra affärspartner och samhället. Unisports integritet, rykte och lönsamhet är ytterst beroende av våra chefers, medarbetares och representanters enskilda agerande.

Denna policy anger de beteendenormer som krävs av chefer, medarbetare och representanter inom Unisport-koncernen och alla dess dotterbolag. Unisport kräver inte bara att medarbetare utan även leverantörer, samarbetspartner och underleverantörer följer principerna i denna policy.

## 2. Allmänna principer

Vi agerar ärligt, etiskt och lagenligt. Vi är ansvariga gentemot kolleger, kunder, leverantörer, underleverantörer, miljön och hela samhället vi arbetar och lever i. Vi strävar efter att förbättra villkoren för hälsa, miljö och hållbar utveckling i samhället. Vi stödjer och respekterar internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Vi tillåter inte mutor eller andra olämpliga förmåner som kan påverka våra beslut.

Vi vill vara en säker och inspirerande arbetsplats för vår personal (en trygg och bra arbetsplats, välbefinnande, karriärutveckling). Vi samarbetar aktivt med frivilligorganisationer för att öka den fysiska aktiviteten inte bara bland våra egna medarbetare utan i samhället i stort. Samarbete och en öppen dialog med lokala intressenter är värdefullt för oss. Vi är villiga att dela med oss av vår kompetens till fördel för samhället omkring oss och för att främja ett sundare samhälle.

## 3. Medarbetarrelationer

### – hälsa, säkerhet, mänskliga rättigheter och arbetsnormer

Vi ska aktivt verka för arbetarskydd och hälsa. Vi är fast beslutna att ge medarbetarna en arbetsplats som är fri från kända säkerhets- och hälsorisker och en arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier eller beteenden som inte gynnar en positiv arbetsmiljö. Vi accepterar inte någon form av våld, hot eller trakasserier. Vi är fast beslutna om att ständigt förbättra arbetarskyddet. Vårt mål är noll olyckor på arbetet, arbetssjukdomar eller arbetsrelaterad exponering.

Arbetsgivaren garanterar rättvisa anställningsvillkor och möjligheter för alla medarbetare utan diskriminering baserat på ålder, ras, hudfärg, nationalitet, religion, kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet. Arbetsgivaren respekterar medarbetarnas rätt att etablera och gå med i fackföreningar och förhandla kollektivt.

Vi stöder och respekterar skydd för de mänskliga rättigheterna enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Som arbetsgivare godtar Unisport arbetstagares grundläggande rättigheter enligt Internationella arbetsorganisationen (ILO): föreningsfrihet, erkännandet av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av tvångsarbete samt lika möjligheter och likabehandling.

Vi accepterar inte barnarbete och kräver att våra leverantörer och underleverantörer följer principerna i denna policy.



## 4. Efterlevnad av lagar och bestämmelser

### 4.1 Förbud mot korrupktion och mutor

Vi involverar oss inte i affärsrelationer som kan leda till intressekonflikter. Vi betalar inte mutor eller ger andra olagliga betalningar för att få eller behålla affärer. Vi accepterar, erbjuder eller ber aldrig om mutor eller olämpliga förmåner som kan påverka våra beslut. Vi betalar inte för att underlätta gynnsamma beslut eller tjänster från myndigheter.

Nedan följer exempel på vad som kan betraktas som korrupktion och som inte är tillåtet för medarbetare på Unisport:

- Erbjudna eller ta emot pengar eller andra förmåner (exempelvis personliga rabatter för privata köp från en leverantör) i en affärsrelation.
- Ta emot andra tjänster för personlig vinning (exempelvis ta emot gratisbiljetter, resor etc.).
- Ta emot leverantörers produkter eller tjänster utan kostnad eller med rabatt för personlig nytta.
- Erbjudna eller ta emot privata lån från leverantörer eller andra affärskontakter.
- På ett olämpligt sätt favorisera leverantörer hos vilka egna familjemedlemmar eller vänner innehar nyckelpositioner.

Unisports medarbetare får inte samtidigt vara anställda av eller driva verksamhet i nära samarbete med leverantören – Unisports medarbetare ska undvika att handla från företagets leverantörer privat. Om det uppstår en möjlig intressekonflikt i förhållande till en leverantör måste medarbetaren på Unisport dra sig undan fallet och ange att det föreligger en möjlig intressekonflikt och informera koncernens HR-ansvarig om detta.

### 4.2 Vad är tillåtet?

Arbetsmåltider i form av lunch eller middag till normal kostnad är tillåtet.

Vi tar inte emot gåvor från affärspartner som går utöver normerna för normal gästfrihet. Om det finns minsta misstanke om att mottagandet av en gåva utgör en möjlig intressekonflikt ska situationen alltid kontrolleras på förhand med HR-ansvarig. Alla gåvor med ett (detaljhandels-)värde på mer än 30 EUR måste nekas eller godkännas av HR-ansvarig innan det accepteras.

Inbjudningar till utbildningar och konferenser där det ingår måltider är tillåtet, men Unisport betalar alltid för resekostnaderna. Utbildningen måste vara arbetsrelaterad. Utbildning och konferenser från leverantörens sida bör undvikas om Unisport samtidigt har en upphandling på gång som leverantören sannolikt kommer att delta i.

Unisport kan organisera och erbjuda affärsrelaterad utbildning och utbildningsevenemang i marknadsföringssyfte för kunder och potentiella kunder. Utbildningsevenemang ska alltid bestå av ett affärsrelaterat utbildningsprogram. Unisport kan stå för måltider och övernattningar till en rimlig kostnad för dem som deltar i utbildningen. Resekostnaderna betalas inte av Unisport och Unisport får inte bidra till eller betala för måltider, resor, logi eller andra utgifter för makar eller andra personer som inte har ett yrkesrelaterat intresse för den information som delas på utbildningsevenemanget.

### 4.3 Konkurrenslagrar

Vi följer konkurrenslagstiftningen i alla jurisdiktioner där vi bedriver verksamhet. Vi deltar inte i riggade anbud, vi ingår inga prisöverenskommelser, vi delar inte upp marknader och vi missbrukar inte vårt inflytande på marknaden. Vi diskuterar exempelvis inte priser, kostnader, resultat eller marknadsföringsstrategier med våra konkurrenter.

### 4.4 Granskning av leverantörer

I utvärderingen av leverantörer, underleverantörer och samarbetspartner utvärderas deras förmåga att efterleva denna policy och det utgör ett viktigt urvalskriterium. Vi kräver att leverantörerna tillåter att Unisport, eller tredje part som godtagits av Unisport och som är godtagbar för leverantören, i leverantörens närvaro genomför en granskning av de delar av leverantörens verksamhet som är relevanta för denna policy, det vill säga leverantörens lokaler och relevanta utdrag ur bokföring och register.

## 5. Miljö och hållbarhet

Unisport ser hållbarhet som en skyldighet och strävar efter att bedriva verksamheten på ett ansvarsfullt sätt. Vi utvecklar vår expertis för att hjälpa kunderna att bli mer hållbara och vår produktportfölj innehåller miljövänliga produkter.

Unisport kräver att leverantörerna följer kraven i EU:s Reach-förordning och Unisport kräver i synnerhet att leverantörerna ska garantera att de produkter som levereras till Unisport inte innehåller ämnen som ingår i mycket stora betänkligheter (SVHC-ämnen på EU:s kandidatförteckning) med halter som överstiger 0,1 viktprocent (w/w) enligt Reach-förordningen.

## 6. Åtgärder vid överträdelser av denna policy

Om man observerar beteenden inom Unisport som avviker från denna policy ska det rapporteras till närmaste chef eller, vid misstanke om att det inte kommer att leda till någonting, till HR-ansvarig. Alla anmälningar ska tas på allvar och utredas. Anmälningar om beteenden hos samarbetspartner, leverantörer eller underleverantörer som avviker från denna policy ska rapporteras till närmaste chef eller till HR-ansvarig.

Unisport har en visselblåsar-kanal som kan användas för att anonymt rapportera misstänkta brott mot interna riktlinjer och lagstiftning. Korrigerande åtgärder, inklusive disciplinära åtgärder, vidtas för alla underbyggda anklagelser.

## 7. Överträdelser och disciplinära åtgärder

Syftet med denna policy är att utveckla hållbara affärsrelationer genom att åtgärda de problem som rapporteras. Det är viktigt att understryka att överträdelser av denna policy kan leda till sanktioner (exempelvis upphävande av avtal, affärsrelationer eller anställningsavtal) i enlighet med lagar och överenskommelser. Omfattningen på de disciplinära åtgärderna bör stå i proportion till överträdelsens allvarlighetsgrad och i vilken grad personalen har befogenheter att agera.

## 8. Revidering och uppdatering av denna policy

Denna policy antas och revideras årligen av HR-ansvarig, ESG-grupp och koncernchef. Unisports medarbetare måste följa denna policy och får utbildning i att förstå villkoren och bestämmelserna i den.

Ovanstående enheter är ansvariga för regelefterlevnad och se till att alla förstår och tillämpar policyn och ska hålla ett integritetsskyddat register över anmälningarna om överträdelser av policyn och de åtgärder som vidtagits. Frågor om policyn och tillämpningen av den under särskilda omständigheter samt rapporter om verkliga eller misstänkta överträdelser kan tas upp med valfri nivå i kedjan, HR-ansvarig, ESG-grupp och/eller koncernchef.

2024.04.08



Morten Chroné

CEO Unisport-Saltex Group

**UNISPORT**  <sup>TM</sup>